



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE LAMEGO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – MÉDICO VETERINÁRIO, PARA A DIVISÃO DE SUSTENTABILIDADE SERVIÇOS URBANOS

Paulo A. Pinto

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e dois dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Lamego de 16/01/2024, onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior – Médico Veterinário, para a Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos, e na sequência do despacho do Sr. Presidente da Câmara datado de 22/01/2024, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos paços do Concelho, constituído por: Hélder João Pereira dos Santos, na qualidade de Presidente do Júri; Ana Isabel Almeida Ferreira Pinto e Mónica Idalina Batista Saavedra Cardoso Carreira, na qualidade de Vogais.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação. A grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontram em igualdade de valoração e em situações não configuradas como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP=, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situações de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências (exceto se nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita estes métodos);
- ii. Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências.

Assim, considerando que:

MUNICÍPIO de LAMEGO

Av. Pe. Alfredo Pinto Teixeira 5100-150 · Lamego | Telf. +351 254 609 600 | geral@cm-lamego.pt | www.cm-lamego.pt

Paulo
A. Pinto

- a) a **avaliação curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional;
- b) a **entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- c) a **prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
- d) a **avaliação psicológica (AP)** visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata (anexo 1).

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **Avaliação Curricular:**

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica (HA)** – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para a integração na carreira visada no presente procedimento:

Habilitação Académica	Classificação
Licenciatura ou mestrado	18 Valores
Doutoramento na área da Medicina Veterinária	20 Valores

- b) **Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, devidamente comprovados, realizadas desde 2019, inclusive. Resultará do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos seguintes termos:

Horas de formação	Classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	8 valores
Com formação relevante com duração entre 1 a 35 horas	10 valores
Com formação relevante com duração superior a 35 e até 100 horas	12 valores
Com formação relevante com duração superior a 100 e até 150 horas	14 valores
Com formação relevante com duração superior a 150 horas e até 200 horas	16 valores
Com formação relevante com duração superior a 200 horas e até 300 horas	18 valores
Com formação relevante com duração superior a 300 horas	20 valores

Alfredo
Pinto

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referencia a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação.

- c) **Experiência Profissional (EP)** – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitida pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência profissional	8 valores
Experiência profissional < 1 ano	10 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 6 anos e < 9 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 9 anos e < 12 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 12 anos	20 valores

1.2. A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

2. Quanto à **Entrevista de Avaliação de Competências**:

2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a saber:

- a) **Orientação para o Serviço Público (OSP)**: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

11 p. 11
A. Pinto

- b) **Conhecimentos e Experiência (CE)**: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- c) **Adaptação e Melhoria Contínua (AMC)**: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- d) **Iniciativa e Autonomia (IA)**: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- e) **Planeamento e Organização (PO)**: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

2.2. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de 30 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo à ata (anexo II).

2.3. A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma:

- Entre 17 a 20 competências validadas – 20 valores – Elevado;
- Entre 13 a 16 competências validadas – 16 valores – Bom;
- Entre 9 a 12 competências validadas – 12 valores – Suficiente;
- Entre 5 a 8 competências validadas – 8 valores – Reduzido;
- Entre 0 a 4 competências validadas – 4 valores – Insuficiente.

2.4. Os/as candidatos/as que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte

3. Quanto à Prova de Conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com duração de 90 minutos e com consulta, com ponderação de 60% na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.2. A prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos/as candidatos/as, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pelo que a identificação dos/as candidatos/as será registada em ficha de identificação autónoma da qual consta um código alfanumérico que servirá de identificação na prova escrita, devendo para o efeito ser aposto em todas as páginas da prova pelo/a candidato/a.

3.3. Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

3.4. As questões da prova de conhecimentos versarão sobre a legislação abaixo discriminada, a qual não será objeto de consulta durante a sua realização:

Paulo A. Pinto
H.

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais- RJAL;
- Decreto-Lei n.º 184/2009, de 11 de agosto, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico veterinários (CAMV) e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento;
- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril, na sua atual redação - Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes;
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, na sua atual redação - Aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população;
- Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, na sua atual redação - Proteção aos animais;
- Decreto-Lei n.º 155/2008, de 7 de agosto, na sua atual redação - Normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias;
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração;
- Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 de junho, na sua atual redação - Estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.os 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente;
- Decreto-Lei n.º 142/2006, de 27 de julho, na sua atual redação - Sistema Nacional de Informação e Registo Animal (SNIRA);
- Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho, na sua atual redação - Aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos;
- Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril, na sua atual redação - Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto, na sua atual redação - Aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses;
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, na sua atual redação - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;
- Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, na sua atual redação - Princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;
- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho, na sua atual redação - Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;
- Lei n.º 59/2003, de 1 de abril, com as alterações introduzidas pela lei n.º 104/2012 de 16 de maio;
- Decreto n.º 50/80, de 23 de Julho - Convenção sobre o comércio internacional de espécies da fauna e flora selvagens ameaçadas de extinção - CITES;
- Regulamento (UE) 2016/429 do Parlamento Europeu e do Conselho de 9 de março de 2016, relativo às doenças animais transmissíveis e que altera e revoga determinados atos no domínio da saúde animal «Lei da Saúde Animal»;

H.
Paulo
A. Pinto

- Regulamento Delegado (UE) 2020/689 da Comissão, de 17 de dezembro de 2019, que complementa o Regulamento (UE) 2016/429 do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito a regras em matéria de vigilância, programas de erradicação e estatuto de indemnidade de doença para certas doenças listadas e doenças emergentes.

3.5. Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) consideram-se excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

3.6. A legislação referenciada encontra-se disponível no site do Diário da República, em <http://dre.pt>.

4. Quanto à **Avaliação Psicológica**:

4.1. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado na alínea i) e ii), do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de "Apto" ou "Não Apto", sem qualquer menção quantitativa.

4.2. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou dos membros do júri do procedimento habilitados para o efeito, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

5. Quanto ao sistema de **valoração final**:

5.1. A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = AC*50\% + EAC*50\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = PC*60\% + AP \text{ (apto/não apto)} + EAC*40\%$$

Em que:
OF = Ordenação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até às centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria.

5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

5.4. De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

II – Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalho** – critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro;
2. Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:
 - i. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
 - ii. Candidato/a com maior número de horas de formação profissional relevante para o desempenho das funções;
 - iii. Nota de conclusão de habilitação literária exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada;
 - iv. Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas;
 - v. Se, depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos/as candidatos/as, em que se dará preferência aos/às candidatos/as mais velhos/as.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV – Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos** – notificações e forma de publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lamego e disponibilizados na plataforma eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal de Lamego através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-lamego.pt>.

A lista unitária de ordenação final será afixada em lugar de estilo Câmara Municipal Lamego e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal de Lamego através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-lamego.pt>, sendo, ainda, publicado na 2ª série do Diário da República um aviso com informação sobre a sua publicação, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vais er assinada por todos os membros do Júri.

O Júri







1. Perfil de Competências

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – Médico Veterinário	
Unidade Orgânica a que pertence	Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos	
Superior Hierárquico direto	Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Serviços Urbanos	
N.º de postos de trabalho No mapa de pessoal	Ocupados	0
	Por ocupar	1
Principais áreas de trabalho	Área de intervenção do Município	
Conteúdo Funcional Geral	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>	
Principais Atribuições e Competências	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsável pela implementação do Plano de Saúde e Bem-Estar Animal para uma ação mais eficaz no controlo das populações de animais errantes. ✓ Responsável pela assistência médico veterinária à coleção de animais do Parque Biológico. ✓ Colabora na execução das tarefas de inspeção hígio-sanitária e controlo hígio-sanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou 	

Handwritten signature: A. Pinto

	<p>comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Emite parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos na alínea anterior; ✓ Elabora e remete, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecológico dos animais; ✓ Notifica de imediato as doenças de declaração obrigatória e adota prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional, sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizoótico; ✓ Emite guias sanitárias de trânsito; ✓ Participa nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; ✓ Colabora na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e presta informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Licenciatura – área de educação e formação: 640 – Ciências Veterinárias – Medicina Veterinária ✓ Inscrição como membro efetivo na Ordem dos Médicos Veterinários
Posição /Nível Remuneratório	<p>1.ª Posição Remuneratória</p> <p>16.ª Nível Remuneratório</p>
Competências mais importantes para o exercício da função	
<u>Competências</u>	<u>Comportamentos</u>
Orientação para o Serviço Público - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.
Conhecimentos Especializados e Experiência - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado	Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada
	Detém experiência profissional que permite resolver

Ti Paulo
A. Pinto
H.

desempenho das funções	questões profissionais complexas
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas
Adaptação e Melhoria Contínua - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade
	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria
Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço
	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas
	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade que lhe são atribuídas
Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais
	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior – Médico Veterinário

Nome do candidato:

Data:

Hora:

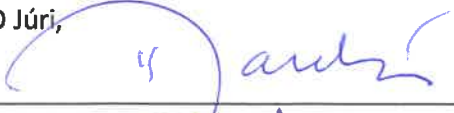
Competência Técnica	Comportamento observado (assinale com um x a presença/ausência do comportamento)		
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão)	<ul style="list-style-type: none"> ● Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos 	<input type="checkbox"/>	2
	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade ● Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações ● No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade 	<input type="checkbox"/>	2
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções)	<ul style="list-style-type: none"> ● Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada 	<input type="checkbox"/>	1
	<ul style="list-style-type: none"> ● Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexa ● Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas ● Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade 	<input type="checkbox"/>	3
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTINUA (Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica)	<ul style="list-style-type: none"> ● Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente 	<input type="checkbox"/>	4
	<ul style="list-style-type: none"> ● Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional ● Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria ● Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço 	<input type="checkbox"/>	0

<p>INICIATIVA E AUTONOMIA (Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais ● Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas ● Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade que lhe são atribuídas ● Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais 	<input type="checkbox"/> Comportamentos presentes <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes
<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades ● Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição ● Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos ● Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias 	<input type="checkbox"/> Comportamentos presentes <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de Competências do candidato:

- Entre 17 a 20 competências validadas - Nível Elevado – 20 valores
- Entre 13 a 16 competências validadas – Nível Bom - 16 valores
- Entre 9 a 12 competências validadas – Nível Suficiente - 12 valores
- Entre 5 a 8 competências validadas – Nível Reduzido - 8 valores
- Entre 0 a 4 competências validadas – Nível Insuficiente - 4 valores

O Júri,

15


 Ana Pinto

